



CONECTANDO EQUIPOS, TAREAS Y CLIENTES

El co-diseño
llevado a la práctica

21

VIGESIMOPRIMERA
EDICIÓN

PROGRAMA
AVANZADO

DE LA IDEA A LA ACCIÓN

Gestión de la transición profesional
y creación de proyectos viables

14 - 16
Marzo
2024

CONECTANDO EQUIPOS, TAREAS Y CLIENTES

El co-diseño
llevado a la práctica



El ejercicio de mejorar los procesos de trabajo requiere conjugar tres elementos aparentemente separados y que con frecuencia percibimos como opuestos: las TAREAS, los EQUIPOS y los CLIENTES.

Entendemos por **TAREA** todo aquello que asociamos al hecho productivo y que se traduce en la eficiencia y la organización de las actividades, el uso de los recursos, la calidad y la gestión de la información.

Hablamos de **EQUIPO** como el elemento en el cual se ensamblan las tareas y las relaciones entre las personas, vinculadas necesariamente a sus vivencias subjetivas, los roles y las dinámicas grupales, que pueden facilitar o dificultar la excelencia en los resultados organizativos.

El **CLIENTE**, por su lado, es el receptor sensible –víctima o beneficiario, sin término medio– de aquello que la organización produce y que a menudo tiende a tensionarla.

Habitualmente, percibimos estos tres elementos en base a un planteamiento dicotómico. Es decir, como si al organizarnos tuviésemos que elegir dónde ponemos el foco. Este seminario, sin embargo, se propone acercar a los participantes a otro paradigma a través de una experiencia dividida en dos partes:

En una primera parte, a la que llamamos *Taller de producción*, los participantes se organizarán en sistemas productivos para dar respuesta a la demanda de clientes *in situ*. A lo largo de esta actividad se darán cuenta de la utilidad o la disfunción de los roles jerárquicos, del grado de información necesaria y de la calidad de la misma, de las diferentes maneras de interpretar la finalidad del sistema de trabajo, de la relación entre distribución de actividades y satisfacción de clientes y de trabajadores, y de cómo determinadas conjunciones de actividades y personas aportan o no, mejoras en la calidad, la cantidad y el coste.

En definitiva, en esta primera parte, **se pondrán en práctica todos aquellos aspectos significativos en la mejora de los sistemas de trabajo que los participantes harán tangibles a través de su experiencia en el Taller de producción.**

Con este propósito, el Taller consta de tres *ciclos de producción*, donde los participantes podrán probar varias formas organizativas, diseñar procesos, distribuir funciones, asignar recursos, gestionar la información, tratar con los clientes y ver los efectos de todo ello tanto en los resultados como en los aspectos relacionales.

Es decir, **los participantes podrán ser agentes de lo que realmente sucede en un sistema humano de trabajo cuando se organiza para producir algo, con toda su complejidad.**

Cada ciclo de producción acaba con una *sesión de reflexión*, en la que los equipos estarán acompañados de un/a consultor/a. A partir de las vivencias generadas en el taller y la reflexión conjunta, podrán emerger aquellos principios operativos de mejora y las condiciones organizativas de base que posteriormente se podrán transferir a las organizaciones de procedencia de los participantes.

La segunda parte del seminario estará dedicada a las sesiones de *investigación de aprendizaje en acción*. Estas sesiones permiten ver la aplicación de los aprendizajes en situaciones organizativas o profesionales aportadas por los mismos participantes.

La dinámica del seminario pedirá a los participantes un rol muy activo.

Este seminario ha sido realizado también en varias organizaciones para mejorar e innovar sus procesos de trabajo (*).

(* En caso de estar interesado en llevar a cabo este seminario en un equipo u organización específicos, contacte con nosotros.



Finalidades del Seminario

VIVIR Y PRACTICAR MODELOS DE INTEGRAR DE FORMA VIABLE ACTIVIDADES, MIEMBROS Y CLIENTES DE UN SISTEMA HUMANO DE TRABAJO, EN VISTAS A SU APLICACIÓN EN LOS PROPIOS SISTEMAS U ORGANIZACIONES.

- Practicar modelos de organización que incrementen los potenciales existentes en la organización para la transformación y la innovación.
 - Identificar el efecto de la interacción entre los subsistemas sociales y los tecnológicos en el resultado de la tarea.
 - Descubrir el ejercicio del management en diferentes condiciones y modelos organizativos.
 - Identificar capacidades presentes y desarrollar capacidades nuevas para el ejercicio del liderazgo y el trabajo en equipo.
 - Transferir los aprendizajes adquiridos a las propias situaciones reales de trabajo.
- El grado de información necesaria en los equipos de trabajo.
 - Los criterios para un diseño organizativo viable y sostenible.
 - El dilema entre *planificar* y *actuar* y sus efectos prácticos.
 - La diferencia entre *responsabilidad* y *responsabilidad (accountability)*.
 - La influencia de la imagen inconsciente del cliente en los resultados productivos.

Áreas temáticas

El Seminario permite explorar de manera tangible y práctica, entre otras...

- Los efectos de la interacción entre los aspectos sociales (relaciones, emociones, conflictos, etc.) y los aspectos tecnológicos (medios, información, calidad, etc.) en los resultados de la tarea.
 - La necesaria coordinación con otros sistemas de trabajo de una misma organización.
 - La utilidad o disfunción de los roles jerárquicos.
 - La incidencia de la estructuración en los roles de trabajo y las relaciones sociales.
- Lideran y/o gestionan organizaciones o sistemas generadores de valor, sea éste expresado en forma de producto o servicio, para algún segmento de la población.
 - Están a cargo de proyectos temporales o permanentes que impliquen cierto grado de complejidad en roles, procesos y entornos.
 - Lideran y/o gestionan subsistemas dentro de una organización más amplia, con aportes significativos -servicios internos- a quienes llevan a cabo la tarea organizativa principal. O bien, prestan servicios como consultores internos a cargo de proyectos de transformación organizativa.
 - Se preparan para asumir a corto plazo alguno de los roles anteriores.



Staff del seminario

Director / Consultor:

JOAN ROMA I VERGÉS

Presidente del Instituto Innova. Lic. Psicología, UAB y Filosofía y Letras, UB, Barcelona. Master Organizational Development Programme, Centre of Studies of the Person La Jolla, California. Director del Programa “Diseñar organizaciones viables” y Co-Director del Seminario “Organizarse en colaboración”, Innova. Miembro de la “International Society for the Psychoanalytic Study of Organizations” y de la “Organisation for Promoting Understanding of Society”. Autor de varios artículos sobre nuevos modelos organizativos y su aplicación, publicados en revistas especializadas. En su trabajo como consultor ha contribuido a la implantación de nuevas formas organizativas en una gran variedad de organizaciones públicas y privadas. Asesora a diferentes políticos y altos directivos en su rol de liderazgo. Dirige Programas de Transnovación Organizativa® en distintos países de Europa, África y América.

Coordinadora / Consultora:

SANDRA CARRAU PASCUAL

Socia-Consultora del Instituto Innova. Lic. Sociología, UB, Barcelona. Posgrado en “Gestión de Recursos Humanos”, IDEC-UPF, Barcelona. Customer Experience Strategy and Design Programme, Centro BAU de Artes y Diseño y RMIT. Directora del Centro para la Investigación de Prácticas Organizativas en el Ámbito Social, Innova. Consultora en Seminarios de parentizaje experiencial de liderazgo en diversos países. Asesora a profesionales y directivos/as en su rol de liderazgo y el trabajo de equipos interdisciplinares.

Consultores:

JAUME BENAVENT GUARDIA

Lic. Pedagogía y Máster en Dirección de Recursos Humanos y Consultoría de Procesos en las Organizaciones, UB, Barcelona. The Professional Development Programme, IOD, Bélgica. Director del Centro para la Investigación de Prácticas Organizativas en el Ámbito Social, Innova. Ha sido Director del Seminario Internacional “Leadership with Engagement and Accountability at work”, GRN, Holanda. Es Director de Proyectos de Innova. Como consultor acompaña, entre otros, a empresas de propiedad familiar y a equipos directivos de organizaciones de profesionales.

DAVID SIERRA LOZANO

Socio-consultor del Instituto Innova. Licenciado en Psicología de las Organizaciones. Posgrado en Recursos Humanos y Consultoría de Procesos, UB, Barcelona. MIT Sloan Business Process Design for Strategic Management Program. Staff del Programa “Capacidades Políticas en las Organizaciones”, Innova. Asesora directivos/as en su rol de liderazgo. Especializado en la perspectiva sistémica aplicada en la psico-dinámica de grupos y el desarrollo de equipos en entornos exigentes. Como consultor de organizaciones participa, entre otros, en programas de creación de visión estratégica para instituciones/empresas en transición.

Nota: *Parte del Seminario ha sido desarrollado por Metron Group y UR-University (Holanda).*



Informaciones prácticas

Horarios:

Jueves, 14 de marzo / 09:00 - 19:00

Viernes, 15 de marzo / 09:00 - 18:30

Sábado, 16 de marzo / 08:00 - 12:00

Lugar:

Associació AREP

Passeig Maragall, 124 - 08027 Barcelona

Participantes:

El número de participantes es limitado y las reservas de plaza serán atendidas por orden de solicitud.

Información e inscripciones

Coordinadora del Seminario:

SANDRA CARRAU PASCUAL

INNOVA

**Institut per a la innovació
organitzativa i social**

Tel: +34.93.4153099
innova@innovaccio.net

www.innovaccio.net



INNOVA Instituto para la innovación organizativa y social

Desde 1994 el Instituto Innova ha acompañado a organizaciones y personas en sus procesos de transición, ofreciéndoles consultoría, asesoramiento en el rol, desarrollo de capacidades y diseño organizativo, a través de una perspectiva sistémica y de gestión de la complejidad.

La metodología de la Transnovación Organizativa® desarrollada por Innova, combina de forma integral y singular su experiencia y reflexión. Esta metodología aborda la organización como una realidad compleja que debe ser tratada necesariamente con un enfoque multidimensional y unas herramientas generativas. Parte de esta concepción se expresa en la colección editorial “Innovación Organizativa”, impulsada y dirigida por Innova.

Su práctica bebe, entre otras, de fuentes como: la aproximación humanista, la teoría del conocimiento de Freire y del aprendizaje de Bateson, el enfoque del co-desarrollo, las aportaciones de la tradición analítica (Group Relations, Transformación Institucional y Socio-Análisis) y las perspectivas socio-técnicas y de sistemas viables.

Basándose en la metodología del aprendizaje a través de la experiencia, el Instituto ofrece programas abiertos regulares sobre liderazgo, management, grupos de trabajo, consultoría y capacidades políticas. En el ámbito de la atención a la persona Innova impulsa el Centro para la Investigación de Prácticas Organizativas en el Ámbito Social, para referentes de equipos u organizaciones.

En su vertiente comunitaria, organiza actividades de reflexión social y de desarrollo de la capacidad de acción de la ciudadanía.

Connatural a su práctica, Innova promueve redes con instituciones de Europa, África, América y Asia con las que investiga y realiza proyectos conjuntos.

www.innovaccio.net





ORGANIZADO POR:

innova | **25^e**
institut per a la innovació | 1994 2019 ANIVERSARI
organitzativa i social

C. Tarragona 102, interior
08015 Barcelona

Tel.: +34 93 415 30 99
innova@innovaccio.net